

Volume 9, numéro 1
Hiver 2007

Femmes au travail Toujours plus nombreuses, mais encore différentes

Par Guylaine Baril, économiste

Pareilles, pas pareilles

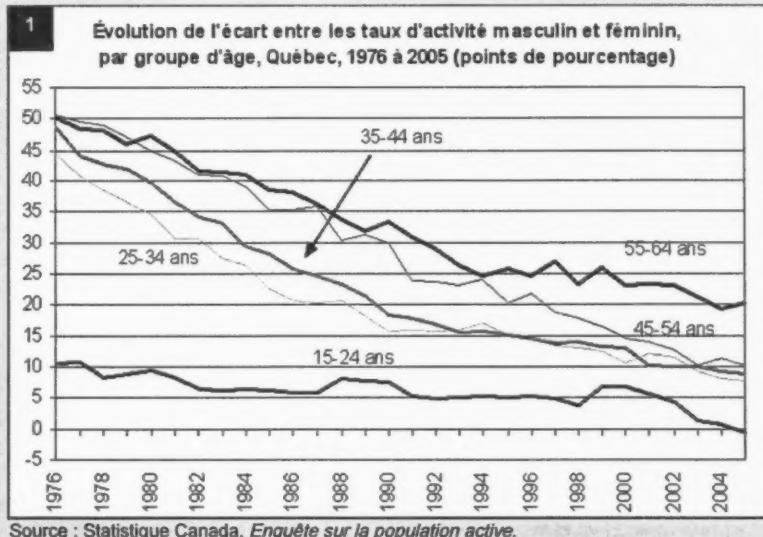
Ce n'est pas un secret : depuis une trentaine d'années, les femmes ont pris une place de plus en plus importante sur le marché du travail. Bien qu'elles soient maintenant presque aussi actives que les hommes – même à égalité, parmi les plus jeunes – la situation des femmes sur le marché du travail diffère encore de celle de leurs homologues masculins. Les heures travaillées, le type d'emploi occupé et le salaire sont parmi les caractéristiques qui les distinguent encore grandement. Comme nous le verrons dans cet article, ces différences expliquent une partie de la disparité de revenu entre les deux sexes. Ce texte effectue donc un survol de l'évolution des Québécoises sur le marché du travail, en faisant ressortir certaines ressemblances et différences par rapport aux hommes.

Participation au marché du travail : les femmes se rapprochent des hommes

Depuis 1976, les Québécoises ont considérablement augmenté leur participation au marché du travail. D'un peu plus de 40 % en 1976, leur taux d'activité a graduellement grimpé, pour atteindre 60 % en 2005. Au cours de cette trentaine d'années, le fossé séparant les taux d'activité féminin et masculin s'est sensiblement réduit, passant de 35 points de pourcentage en 1976 à 12 points en 2005.

Comme nous le montre le graphique 1, le rapprochement des taux d'activité féminin et masculin s'observe parmi tous les groupes d'âge. De surcroit, plus les femmes sont jeunes plus leur taux de participation au marché du travail ressemble à celui des hommes. D'ailleurs, chez les 15-24 ans, tout écart a été éliminé. Depuis 2004, les jeunes femmes montrent un taux d'activité identique à celui de leurs pendants masculins.

- 1 Femmes au travail - Toujours plus nombreuses, mais encore différentes, Guylaine Baril**
- 13 Un marché du travail en mouvement : ce que révèlent les données sur les embauches et les départs d'employés au Québec, Frédéric Savard**
- 21 Les nouvelles du CETECH**



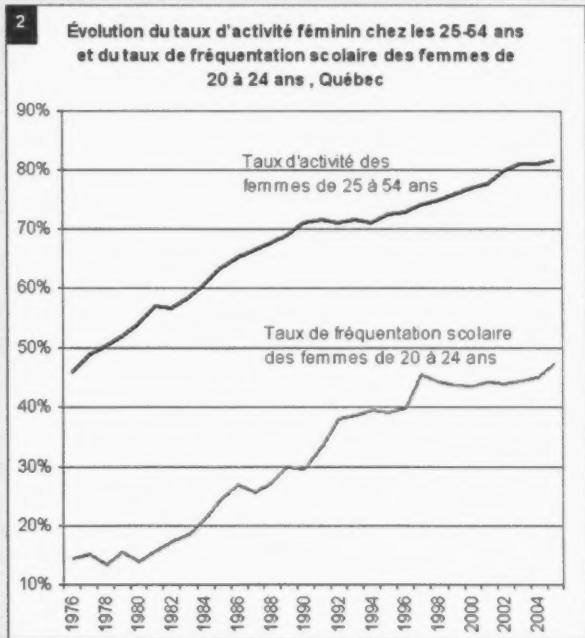
Même si des écarts persistent dans les autres groupes d'âge, ils ont tous affiché des resserrements remarquables. Les différences de taux entre les femmes et les hommes des groupes d'âge de 25 à 54 ans convergent vers une même valeur : 10 points de pourcentage, soit la valeur de l'écart séparant les 15-24 ans, il y a trois décennies. De plus en plus, les différences de participation à la vie active chez les femmes de 25 à 54 ans disparaissent. En effet, qu'elles aient entre 25 et 34 ans, 35 et 44 ans ou 45 et 54 ans, elles connaissent maintenant des taux d'activité semblables. Un phénomène que nous relevons également chez les hommes. Finalement, les 55-64 ans se démarquent avec un fossé encore considérable entre les femmes et les hommes, leur taux d'activité divergeant par quelque 20 points de pourcentage.

Scolarité, législation et génération : trois facteurs de rapprochement

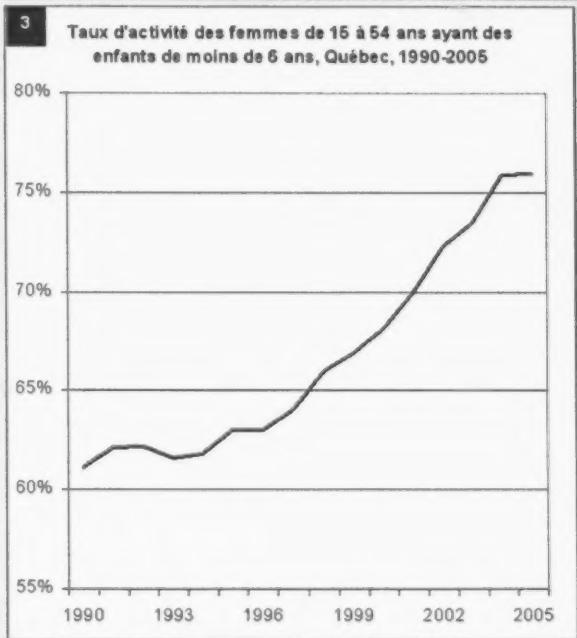
Differents facteurs peuvent expliquer le rapprochement des taux d'activité féminin et masculin. Parmi ceux-ci, trois y ont contribué de façon significative : la hausse du niveau de scolarité des femmes, les législations visant à faciliter l'accès au marché du travail et le remplacement générationnel.

Ces facteurs sont brièvement analysés dans les trois prochains paragraphes.

Tout d'abord, notons que la scolarité influence la participation au marché du travail : les personnes plus scolarisées y sont généralement plus activesⁱⁱ. En ce sens, la hausse du niveau de scolarité des femmes n'est pas étrangère à l'augmentation de leur présence dans la population active, comme l'illustre le graphique 2. Le taux de fréquentation scolaire des femmes de 20 à 24 ans – âge auquel les étudiants sont plus susceptibles de poursuivre des études postsecondaires (études de niveau collégial ou universitaire) – est passé de 14 % à 47 %, entre 1976 et 2005. Il a ainsi gagné plus de 30 points de pourcentage sur cette période, soit un gain semblable à celui réalisé par le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans (groupe d'âge incluant, entre autres, les femmes ayant terminé leurs études postsecondaires). Du côté de la progression de la part des diplômées du postsecondaire parmi les 25-54 ans, cette dernière a augmenté de 37 % à 65 %, entre 1990 et 2005ⁱⁱⁱ. À cet égard, depuis 2002, les femmes dépassent les hommes. En 2005, cette part était de 62 % chez les hommes, soit deux points de pourcentage de moins que chez les femmes.



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.



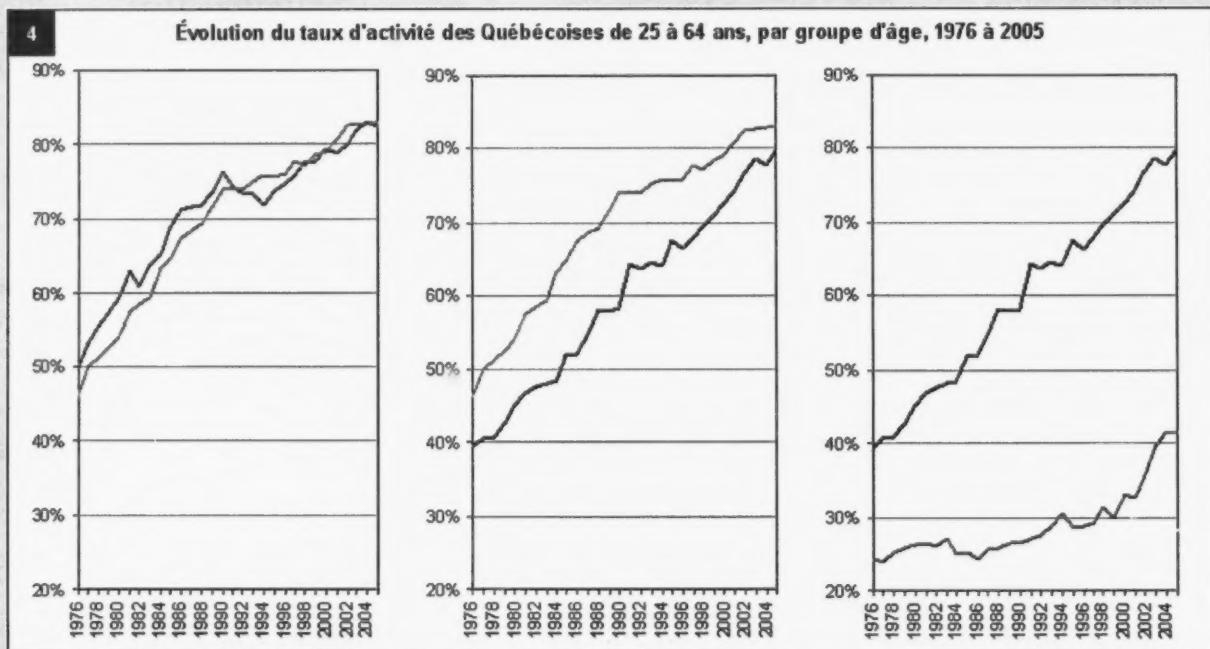
Certaines législations ont également pu contribuer à faciliter l'entrée ou le maintien des femmes sur le marché du travail. Par exemple, la politique familiale du gouvernement québécois qui a donné naissance, à la fin des années 1990, aux Centres de la petite enfance (garderies à 5 \$, puis à 7 \$) a offert aux femmes avec de jeunes enfants de nouvelles possibilités de rester actives. C'est ce qui pourrait expliquer la récente accélération de la hausse du taux d'activité des mères d'enfants de moins de six ans (graphique 3) : entre 1997 et 2005, ce taux a grimpé de 12 points de pourcentage. En franchissant la barre des 75 %, celui-ci n'est plus qu'à quelques points de pourcentage du taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans qui n'ont pas d'enfant, soit 82 %. D'ailleurs, depuis 2000, ces dernières ont été rejoints par les mères d'enfants de six ans ou plus : ces deux groupes de femmes sont maintenant aussi présents, l'un que l'autre, sur le marché du travail.

Finalement, de concert avec les facteurs déjà analysés, le taux d'activité féminin se hausse du fait du remplacement des générations. En effet, comme l'indique le graphique 4, le taux d'activité des femmes

s'accroît au fur et à mesure que les femmes les plus âgées – et les moins actives – sont remplacées par des générations de femmes plus actives. Ainsi, les femmes de 25-34 ans et de 35-44 ans ont maintenant des taux d'activité semblables, alors que celles de 45 à 54 ans sont en voie de les rejoindre. C'est du moins ce que laisse anticiper la réduction graduelle de l'écart entre les taux d'activité des femmes de 35-44 ans et de 45-54 ans. Bien que le taux d'activité des femmes de 55 à 64 ans soit encore bien inférieur à celui des femmes plus jeunes¹⁶, il gagne néanmoins du terrain, surtout depuis la fin des années 1990.

Plus actives qu'avant, mais certaines situations persistent

Comme nous venons de le voir, le taux de participation des femmes à la vie active se rapproche de plus en plus de celui des hommes. Cependant, les types d'emplois qu'elles occupent et l'aménagement de leur temps de travail diffèrent encore fortement de ceux de leurs collègues masculins. Une situation qui pourrait persister dans la mesure où ces choix sont basés sur les goûts, le mode de vie ou les valeurs



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

intrinsèques des femmes et des hommes, ou même sur leurs rôles sociaux respectifs. La suite du texte portera donc sur les éléments qui distinguent encore les gents féminine et masculine sur le marché du travail.

Presque à parité pour le nombre d'emplois total, les femmes dominent encore l'emploi à temps partiel...

Alors qu'il y a 30 ans, les femmes ne détenaient qu'un peu plus du tiers des emplois, elles en occupent dorénavant près de la moitié (47 % en 2005). De même, les femmes travaillent de plus en plus à temps plein. De 1976 à 2005, leur poids dans l'emploi à temps plein est passé d'un peu plus de 30 % à plus de 40 %. Par contre, la gent féminine conserve toujours la majeure partie des emplois à temps partiel (moins de 30 heures par semaine). Quoique cette part soit relativement stable depuis 1976 – entre

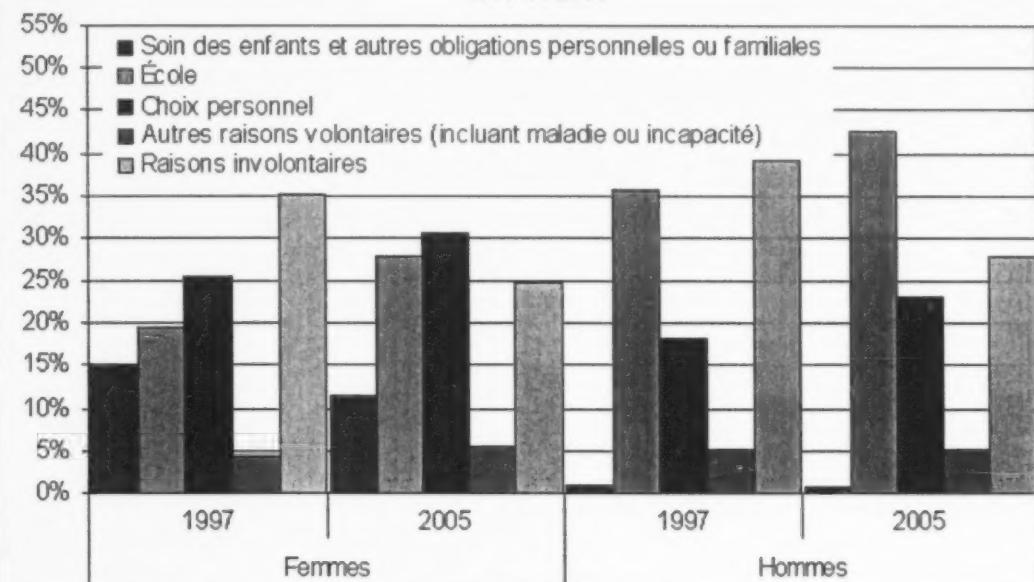
67 % et 70 % –, elle a affiché un léger repli au cours des dernières années, car davantage d'hommes travaillent à temps partiel¹.

... mais, de plus en plus, elles travaillent à temps partiel par choix

Bien qu'un peu plus du quart des femmes travaillent à temps partiel, elles le font de plus en plus par choix. En 2005, près du tiers des femmes occupant un poste à temps partiel le font par choix personnel. D'ailleurs, cette raison tient maintenant le premier rang parmi celles les plus évoquées pour justifier le travail à temps partiel, un gain d'une place par rapport à 1997. De plus, de moins en moins de femmes travaillent à temps partiel afin de s'occuper des enfants ou pour remplir d'autres obligations personnelles ou familiales; de 15 % en 1997, cette proportion a glissé à 10 % en 2005.

5

Raisons pour travailler à temps partiel, selon le sexe, Québec, 1997 et 2005



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

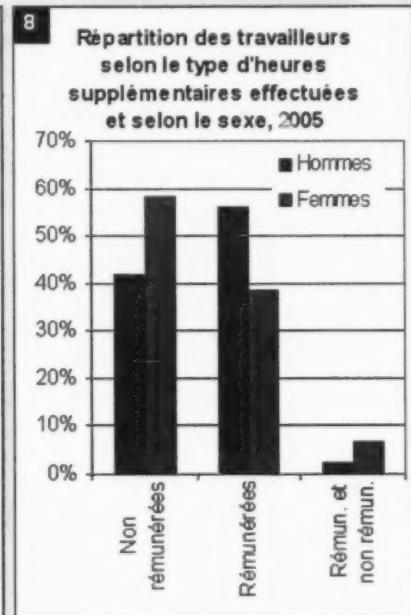
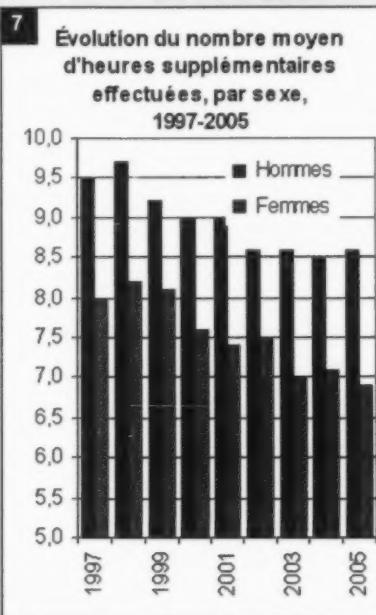
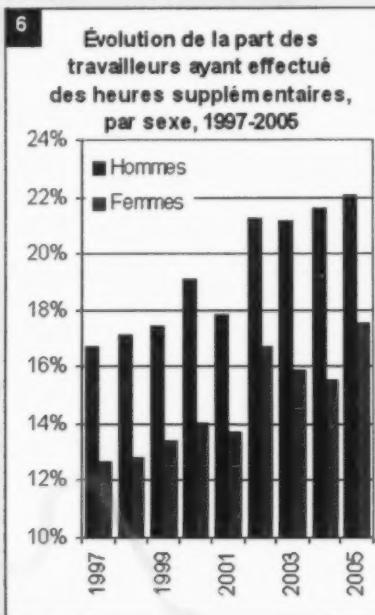
Par contre, la fréquentation scolaire prend graduellement de l'importance pour expliquer le choix de travailler à temps partiel, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, cette raison est plus fréquente chez les hommes : en 2005, l'école compte pour la principale raison du travail à temps partiel chez les hommes.

Heures supplémentaires : toujours moins répandues chez les femmes

Les différences entre les hommes et les femmes relatives aux heures supplémentaires se sont maintenues au cours des dernières années. Ainsi, les travailleuses sont toujours moins nombreuses que leurs homologues masculins à effectuer des heures supplémentaires, et elles en font également un moins grand nombre. Bien que plus de femmes effectuent des heures supplémentaires, la prépondérance

masculine persiste car les hommes ont enregistré une croissance similaire (graphique 6). À l'inverse, nous observons tant chez les hommes que chez les femmes une réduction du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées (graphique 7). Conséquemment, les femmes font toujours en moyenne 1,5 heure supplémentaire de moins, par semaine, que leurs collègues masculins.

De plus, une autre distinction importante entre les deux sexes porte sur la rémunération des heures supplémentaires. Alors que ces dernières sont majoritairement rémunérées chez les hommes, elles sont au contraire en grande partie non rémunérées chez les femmes (graphique 8). Nous pouvons penser que la fréquente non rémunération des heures supplémentaires travaillées par les femmes ne découle pas d'un choix personnel : l'ensemble des salariés québécois étant assujetti à la Loi sur



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

les normes du travail. Cette situation résulterait plutôt du genre de professions exercées par les femmes. En effet, les travailleuses effectuant des heures supplémentaires se retrouvent surtout parmi les enseignantes ou le personnel des affaires, de la finance et de l'administration, des professions qui souvent ne sont pas rémunérées sur une base horaire.

Des choix professionnels encore fort différents

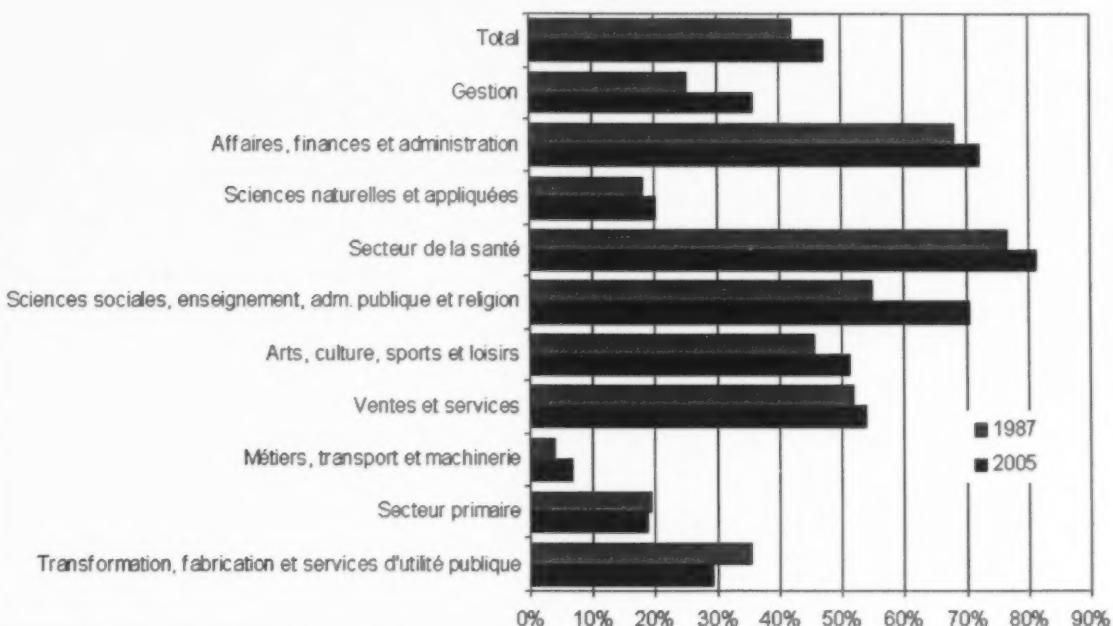
Quelles que soient les motivations sous-jacentes (goûts, flexibilité des horaires, etc.), les choix professionnels des femmes diffèrent toujours passablement de ceux des hommes (graphique 9). Par exemple, les femmes continuent d'être minoritaires dans les professions non traditionnelles, comme celles liées aux secteurs de la production de biens (métiers, transport et machinerie; secteur primaire; transformation, fabrication et services d'utilité publique) et dans celles des sciences naturelles et

appliquées (SNA). Même si elles ont sensiblement accru leur présence dans les postes de gestion, les femmes n'en occupent pas encore la moitié^{vi} (36 % en 2005).

Par contre, elles dominent encore – et même plus qu'avant – les professions du secteur de la santé et celles des affaires, finance et administration, avec respectivement 81 % et 72 % de ces postes en 2005. De plus, en 18 ans, les travailleuses ont pris une place prépondérante dans les professions des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion : en 2005, elles occupent 70 % des postes de cette catégorie professionnelle, contre 55 % en 1987. En effet, durant cette période, les femmes ont récolté plus de 90 % des 135 000 emplois créés dans ces professions. Elles sont d'ailleurs fort bien représentées dans presque toutes ces professions, exception faite des juges, avocats et notaires, et des enseignants au niveau universitaire, des professions où elles sont encore minoritaires.

9

Évolution du poids de l'emploi féminin dans l'emploi total, par genre de professions,
Québec, 1987 et 2005



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Du point de vue de l'emploi, les choix professionnels des femmes semblent les avoir favorisées. En effet, les emplois féminins sont concentrés dans le secteur des services, secteur qui a dominé la création d'emplois au cours des dernières décennies (plus de 90 % des emplois créés entre 1987 et 2005). Cette tertiarisation se fait évidemment aux dépens du secteur de la production de biens, où se trouvent majoritairement les derniers bastions d'emplois masculins. Ces professions à forte concentration masculine sont d'ailleurs celles ayant enregistré les moins bonnes performances de l'emploi depuis 18 ans, avec de faibles croissances, voire même des replis de l'emploi.

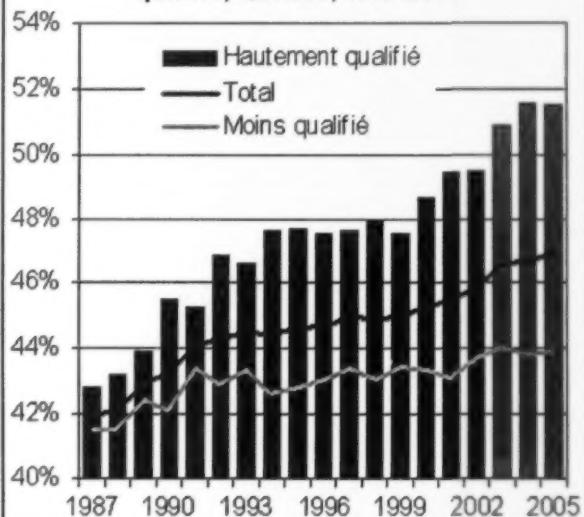
Les femmes occupent davantage d'emplois hautement qualifiés

Bien qu'elles n'occupent pas encore la moitié de l'ensemble des emplois, depuis 2003, les femmes

détiennent plus de 50 % des emplois hautement qualifiés¹⁰ (graphique 10). À l'inverse, les femmes demeurent minoritaires dans les postes moins qualifiés, qui comptent néanmoins pour 60 % de l'ensemble des emplois. Par ailleurs, exception faite de la gestion, les femmes tiennent maintenant plus de la moitié des autres postes hautement qualifiés (graphique 11). Ainsi, depuis 1990, elles détiennent plus de 50 % des emplois de niveau professionnel, qui exigent habituellement un diplôme universitaire. En outre, cette proportion s'élève à près de 55 % en 2005. De même, la part des femmes dans les emplois de niveau technique collégial touche les 60 % depuis 2004. Elles y sont d'ailleurs majoritaires depuis au moins 1987 (année où commence notre série de données).

Tout comme ce fut le cas pour le secteur des services, les femmes ont profité de la croissance de l'emploi hautement qualifié, grâce, entre autres,

10 Évolution du poids de l'emploi féminin dans l'emploi total, et dans l'emploi hautement qualifié et moins qualifié, Québec, 1987-2005

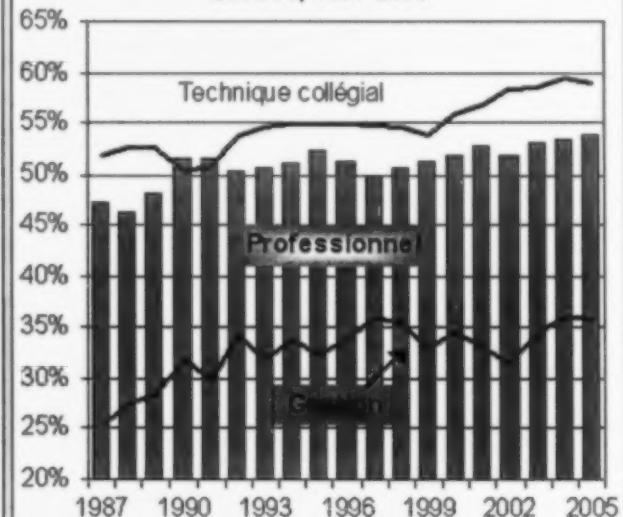


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

à la hausse de leur niveau de scolarité. En effet, sur les 695 000 emplois créés entre 1987 et 2005, 70 % requéraient un diplôme d'études collégiales techniques ou universitaires. Durant cette période, les femmes ont récolté un peu plus des deux tiers des nouveaux emplois, tant parmi le total que parmi ceux hautement qualifiés. La création d'emplois hautement qualifiés a été portée par trois genres de professions, soit par ordre d'importance, celles des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion; des sciences naturelles et appliquées; et celles des affaires, finance et administration. Les hommes ont remporté plus des trois quarts des nouveaux postes dans les SNA, mais les femmes ont dominé les deux autres types de professions, obtenant plus ou moins 90 % des emplois qui y ont été créés.

Pendant que les femmes prenaient une place prépondérante au sein de l'emploi hautement qualifié, les hommes maintenaient leur prédominance dans les emplois moins qualifiés. La bonne tenue de l'économie

11 Évolution du poids de l'emploi féminin dans l'emploi hautement qualifié, selon le niveau de compétence, Québec, 1987-2005



québécoise et du marché du travail, depuis 1997, a certes permis aux hommes d'améliorer leur situation sur le marché du travail. Cependant, contrairement aux femmes, les gains d'emplois masculins se sont majoritairement retrouvés parmi les postes moins qualifiés. Ce phénomène coïncide d'ailleurs avec une baisse notable de la fréquentation scolaire chez les jeunes hommes¹⁰ et des inquiétudes grandissantes face à l'importance de leur décrochage scolaire.

Malgré des gains, le salaire horaire moyen des femmes demeure inférieur à celui des hommes

À cours des dernières années la rémunération des femmes s'est améliorée relativement à celle de leurs collègues masculins, cependant, ces dernières gagnent toujours moins. En 1997, le salaire horaire moyen des femmes travaillant à temps plein était de 16 % inférieur à celui des hommes, une différence qui s'est réduite à 13 % en 2005. Pourquoi cet

écart salarial persiste-t-il? La réponse nécessite, à elle seule, une analyse approfondie. Les prochains paragraphes toucheront brièvement à deux facteurs explicatifs : l'âge et le genre de profession exercée.

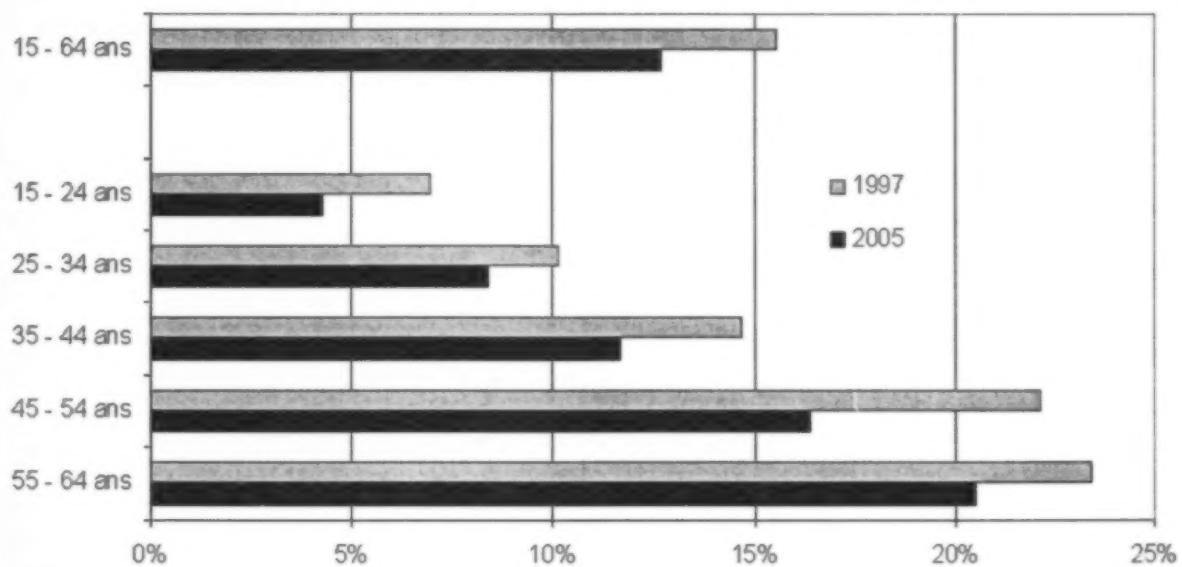
L'écart salarial varie selon l'âge : il est presque comblé chez les plus jeunes

Quoique nous observions un rattrapage salarial par rapport aux hommes dans tous les groupes d'âge, il n'y a que chez les plus jeunes femmes qu'il est à peu de chose près complété. En 2005, en moyenne, parmi les 15-24 ans travaillant à temps plein, l'écart salarial entre les hommes et les femmes n'est plus que de 4 %. Cet écart augmente ensuite graduellement avec l'âge, pour atteindre 20 % chez les 55-64 ans (graphique 12). À ce titre, l'écart salarial entre les sexes devrait encore s'atténuer avec le passage des femmes de 15 à 24 ans, dont le niveau d'activité et le salaire horaire sont similaires à leurs confrères, dans les groupes plus âgés.

Par ailleurs, la hausse de la disparité salariale en fonction du groupe d'âge fait non seulement ressortir le clivage professionnel plus important parmi les générations les plus âgées, mais également la différence entre les cumuls d'années d'expérience de travail. D'une part, plus les femmes sont âgées, moins elles ont pu accéder à un large éventail de professions, ces dernières se retrouvant davantage dans les métiers traditionnellement féminins et moins bien payés que ceux des hommes (exemple : coiffeuse vs plombier). D'autre part, les générations de femmes plus âgées sont plus susceptibles d'avoir connu des périodes d'absence plus ou moins prolongées du marché du travail, notamment pour s'occuper de leurs jeunes enfants. Elles n'ont donc pas pu cumuler autant d'années d'expérience ou d'ancienneté que les hommes du même âge, qui eux n'ont pas quitté leur travail; ce qui, globalement, se reflète dans un salaire horaire moyen plus faible chez les femmes que chez les hommes.

12

Écart entre les salaires horaires moyens des femmes et des hommes, selon le groupe d'âge, emplois à temps plein, Québec



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Le salaire moins élevé des femmes : une question de choix professionnel?

Le fait que l'écart salarial soit quasi éliminé chez les plus jeunes semble indiquer qu'en moyenne les salaires d'entrée sur le marché du travail sont dorénavant similaires, quels que soient le sexe et la gamme, somme toute restreinte, des professions exercées par ces derniers. Dans cet esprit, qu'en est-il de la disparité salariale selon le genre de profession? Les choix professionnels des femmes y ont-ils un rôle à jouer? Les femmes semblent montrer encore des préférences pour les emplois à caractère plus social, pour ceux offrant plus de sécurité d'emploi¹⁴, ou encore pour ceux qui proposent plus de flexibilité (notamment d'horaire), et ce, souvent aux dépens d'une rémunération supérieure. Le tableau 1 met en lien la présence relative des femmes dans certaines catégories professionnelles et les salaires horaires moyens qui y sont observés. Il illustre, toutes catégories d'âge confondues, une certaine

persistance des femmes dans les métiers dits traditionnellement féminins. Ainsi, parmi les emplois moins qualifiés, les professions de la vente et des services, qui offrent les salaires horaires moyens les plus bas, sont exercées à plus de 50 % par des femmes. À l'inverse, les postes liés aux métiers, transport et machinerie, dont les salaires horaires moyens sont parmi les plus élevés des emplois moins qualifiés, sont majoritairement occupés par des hommes (plus de 90 %).

En dépit du fait qu'elles détiennent une plus large part des emplois hautement qualifiés, les femmes se retrouvent en plus grand nombre dans des professions relativement moins bien rémunérées. Ainsi, le salaire horaire moyen des postes en affaires, finance et administration – bastion féminin – est 30 % moins élevé que celui des emplois en sciences naturelles et appliquées, bastion quant à lui masculin (exemple : la comptable vs l'ingénieur).

Tableau 1
Poids de l'emploi féminin dans certains genres de professions et salaires horaires moyens, 2005

Genres de professions	Poids de l'emploi féminin par genre de professions en 2005	Salaire horaire moyen pour des emplois à temps plein, 2005		
		Les deux sexes	Hommes	Femmes
Emplois moins qualifiés	44,0 %	15,88 \$	17,24 \$	12,42 \$
Métiers, transport et machinerie	6,8 %	18,19 \$	18,49 \$	13,41 \$
Ventes et services	53,7 %	14,15 \$	15,66 \$	12,50 \$
Emplois hautement qualifiés	51,5 %	22,64 \$	25,90 \$	20,38 \$
Affaires, finance et administration	72,2 %	18,44 \$	20,61 \$	17,64 \$
• Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	52,1 %	25,77 \$	28,74 \$	23,72 \$
• Personnel en finance, en secrétariat et en administration	82,0 %	18,19 \$	23,11 \$	17,39 \$
• Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	72,0 %	16,61 \$	17,08 \$	16,40 \$
Sciences naturelles et appliquées	20,1 %	25,96 \$	26,76 \$	22,89 \$

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

De plus, au sein d'un même groupe de professions, les femmes sont souvent moins nombreuses dans les professions offrant les salaires les plus élevés. Par exemple, parmi les professions des affaires, finance et administration, un plus fort pourcentage de femmes se retrouvent parmi le personnel en finance, en secrétariat et en administration (exemple : agents de prêts) que parmi les professionnels en gestion des affaires et en finance (exemple : agents en placements). Mais encore, le choix d'une spécialité professionnelle peut également expliquer une différence salariale. Ainsi, même si les femmes sont de plus en plus présentes en médecine, elles optent davantage pour la médecine générale que pour la médecine spécialisée (notamment une spécialisation telle que la chirurgie). Ces choix peuvent indiquer, entre autres, l'importance allouée par les femmes envers une plus grande flexibilité des horaires, ce que les différentes spécialisations semblent moins offrir, bien qu'elles soient habituellement mieux rémunérées.

Des gains annuels relativement plus élevés, mais la disparité demeure

Bien qu'entre 1980 et 2004 les femmes aient été les seules à profiter d'une hausse de leurs gains d'emploi annuels en dollars constants, cette augmentation ne leur a permis qu'un certain rattrapage par rapport aux hommes. Cet écart demeure toutefois élevé : de 33 % en 1980, il est passé à 25 % en 2004. La conjugaison des facteurs explorés précédemment (heures travaillées, salaire horaire) explique une bonne partie de cette disparité.

En effet, les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes et elles effectuent moins d'heures supplémentaires. Elles travaillent donc en moyenne moins d'heures par semaine que leurs confrères. En 2005, cette différence est descendue pour la première fois sous les six heures par semaine, alors qu'elle avait déjà été de près de huit heures. Il est intéressant de noter que le rapprochement de

la durée de la semaine de travail réside davantage dans la réduction de celle des hommes que dans le prolongement de celle des femmes. De plus, malgré des gains importants, les femmes gagnent en moyenne un salaire horaire qui demeure inférieur à celui de leurs collègues masculins. Toujours du côté de la rémunération, en plus d'effectuer moins d'heures supplémentaires que les hommes, lorsqu'elles en font, elles sont en majorité non rémunérées.

En définitive, la diminution de l'écart entre les revenus annuels féminin et masculin devrait se poursuivre au cours des prochaines années, portée par un rattrapage du salaire horaire et par un rapprochement de la durée de la semaine de travail.

Vers une convergence des travailleuses et des travailleurs?

Comme nous venons de l'observer, le comportement des femmes sur le marché du travail se rapproche de celui des hommes, spécialement chez les plus jeunes. Les femmes de 15 à 24 ans sont maintenant aussi actives que leurs homologues masculins. Elles ont même plus de facilité à intégrer le marché du travail, car à l'image des femmes des autres groupes d'âge, leur taux de chômage est inférieur à celui des hommes. En 2005, il était de 11,3 % chez les jeunes femmes contre 15,7 %, chez hommes du même âge. En outre, le rattrapage salarial est presque complété chez les plus jeunes travailleurs : en moyenne, les hommes et les femmes ont maintenant accès à des salaires d'entrée semblables.

Tous les autres groupes d'âge ont également connu un rapprochement important entre les hommes et les femmes, et ce, tant au chapitre de la participation au marché du travail que de la rémunération. Les différences les plus marquées se rencontrent parmi les travailleurs les plus âgés, où les femmes sont peu nombreuses. Ces dernières

font partie des générations de femmes qui, au cours de leur vie, ont été moins présentes sur le marché du travail que les générations qui les suivent. Du seul fait que les générations de femmes les moins actives sont graduellement remplacées par d'autres où les femmes auront toujours participé davantage au marché du travail, certains écarts devraient encore se réduire dans le futur.

Par contre, certaines dissemblances pourraient persister, spécialement en ce qui concerne les choix professionnels, qui relèvent des goûts et des valeurs intrinsèques à chacun des sexes. Bien que les plus jeunes travailleurs, tant féminins que masculins, allouent davantage d'importance à leur qualité de vie, qu'ils recherchent donc tous deux des emplois offrant plus de flexibilité, les professions qu'ils exercent demeurent encore globalement différentes d'un sexe à l'autre. En définitive, dans la mesure où les hommes et les femmes occupent des emplois répondant à leurs goûts et à leurs besoins, sans contrainte et sans discrimination, nous pouvons nous questionner quant à la nécessité d'une convergence toujours plus grande des travailleurs des deux sexes.

Notes

¹ Le taux d'activité correspond au nombre de personnes dans la population active (personnes en emploi ou en recherche d'emploi) exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Ainsi, le taux d'activité féminin représente la proportion de femmes faisant partie de la population active parmi l'ensemble des femmes de 15 ans et plus.

² À titre d'exemple, en 2005, le taux d'activité des personnes de 15 ans et plus détenant au moins un diplôme d'études postsecondaires (diplôme collégial ou universitaire) était d'environ 80 %, contre 50 % chez celles ne possédant pas de tels diplômes.

³ Les données sur la scolarité ne sont pas disponibles avant 1990.

⁴ La participation à la vie active chez les hommes de 55 à 64 ans est également beaucoup plus faible que dans les autres groupes d'âge.

⁵ En 2005, 11,3 % des hommes travaillent à temps partiel, soit deux fois plus qu'à la fin des années 1970.

⁶ La faible représentation des femmes dans les postes de gestion est documentée dans la littérature comme le phénomène du plafond de verre.

⁷ Les emplois hautement qualifiés regroupent les professions de la gestion, celles de niveau professionnel (emploi qui requiert habituellement un diplôme universitaire) et celles de niveau technique collégial (emploi exigeant habituellement un diplôme d'études collégiales techniques.)

⁸ Pour une analyse plus détaillée, voir *Les travailleurs hautement qualifiés au Québec : Portrait dynamique du marché du travail*, aux pages 46 à 49. <http://www.cetech.gouv.qc.ca>.

⁹ Proportionnellement plus de femmes que d'hommes travaillent dans le secteur public (30 % vs 19 %).

Un marché du travail en mouvement : ce que révèlent les données sur les embauches et les départs d'employés au Québec

Par Frédéric Savard, économiste

Le marché du travail s'est nettement amélioré au cours des dernières années. Depuis 1996, cinq fois plus d'emplois (566 000) ont été créés comparativement aux dix années précédentes (1987 à 1996). La proportion de la population qui occupe un emploi, même à temps plein, n'a jamais été aussi élevée et le taux de chômage aussi bas qu'au cours des dernières années.

Graphique 1
Les taux d'emploi et de chômage ont atteint des niveaux records au cours des dernières années



Source : Statistique Canada; CETECH à partir des données brutes de Statistique Canada (taux d'emploi).

Traditionnellement, la mesure de la performance du marché du travail se rapporte à la création nette d'emplois. Toutefois, des mouvements incessants d'embauche et de départ d'employés au sein des entreprises à tout moment de l'année (mise à pied, démission ou encore la retraite) se cachent derrière cet étalon de mesure. Ce phénomène continu tient à l'expansion et à la création d'emplois dans certaines entreprises et à la contraction de l'activité et à des

pertes d'emplois dans d'autres. L'Enquête annuelle sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ), conçue par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) et réalisée pour le compte de ce dernier par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), récolte des renseignements sur les embauches et les départs d'employés. La cueillette d'une telle information est intéressante dans la mesure où elle révèle des renseignements inédits sur la dynamique du marché du travail.

À cet égard, Picot et Heisz (1999) ainsi que Fortier (1999)¹ montrent que la faiblesse du marché du travail qui a suivi la récession du début des années 1990 au Canada découle davantage de la diminution de l'embauche que d'une destruction massive d'emplois provoquée par le progrès technologique ou encore la mondialisation. Ainsi, même si cela peut avoir été le cas dans certaines industries, les entreprises n'ont pas réagi à la détérioration des conditions économiques en augmentant considérablement les mises à pied, mais plutôt en réduisant sensiblement l'embauche. Le recul de l'emploi salarié est survenu à cause du non-remplement, par exemple, de la main-d'œuvre qui a pris sa retraite ou encore qui a démissionné. Le suivi des embauches et des départs apportera donc un nouvel éclairage sur les rouages du marché du travail qui se bonifiera avec le temps, dans la mesure où la dimension comparative pourra être utilisée. Malgré la nature relativement récente et nouvelle de cette source d'information, Statistique Canada ayant arrêté de compiler ce type de statistiques vers la fin des années 1990, nous présentons dans cet article, certains résultats ayant trait aux embauches et aux départs d'employés provenant de l'EREQ².

La création d'emplois est un faible reflet de l'ensemble des mouvements sur le marché du travail

Les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada montrent que près de 50 000 emplois ont été créés au Québec en 2004 et un peu plus de 35 000 en 2005. Cependant, les données de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec révèlent que plus de 1,2 million de personnes ont quitté ou encore ont commencé un nouvel emploi lors de chacune de ces années (embauches et départs d'employés combinés). Au cours de ces deux années, le taux d'embauche (nombre d'embauches divisé par le nombre d'emplois) s'est situé en moyenne à 33 % tandis que le taux de cessation (nombre de cessations d'emploi divisé par le nombre d'emplois) s'est fixé à environ 30 %. À titre de comparaison, aux États-Unis, environ 50 millions de travailleurs ont été embauchés dans le secteur privé en 2004 et presque autant ont quitté leur emploi, pour un taux d'embauche de 45,6 % et un taux de cessation de 43,4 %. L'ampleur des mouvements sur le marché du travail, tant au Québec qu'aux États-Unis, démontre l'importance de la mobilité des travailleurs. Cela témoigne des ajustements perpétuels qui surviennent sur le marché du travail, ce qui contribue favorablement à une allocation optimale des ressources.

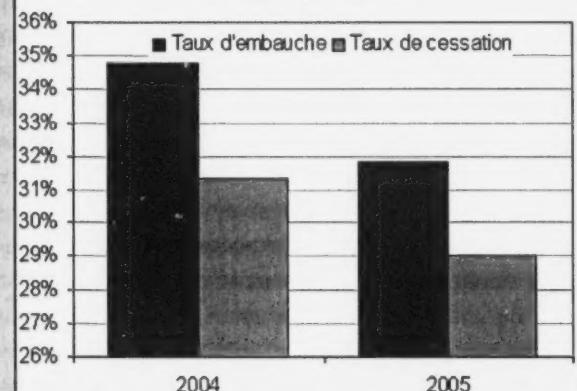
Au-delà des simples mouvements d'entrées et de sorties du marché du travail, les résultats de l'EREQ apportent également un éclairage sur la dynamique du marché du travail des dernières années. Comme on peut le constater au graphique 2, la baisse de la cadence de la création d'emplois constatée en 2005 n'est pas le fait de licenciements massifs de la part des entreprises, mais elle est plutôt attribuable au recul de l'embauche. En effet, les taux d'embauche et de cessation d'emploi ont tous deux reculé au cours de cette période, ce qui rejoint les observations faites dans la littérature sur le sujet. L'examen des résultats pour le volet régional montre que c'est dans la région de Montréal³ que le taux d'embauche s'est

le plus contracté, alors qu'on y constate un recul de cinq points de pourcentage. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, ce n'est donc pas tant une augmentation du taux de licenciement qui a freiné la création d'emplois au Québec en 2005, mais plutôt une réduction de l'embauche.

Graphique 2

La faiblesse de la création d'emplois entre 2004 et 2005 est le fruit d'une baisse de l'embauche

Taux d'embauche et taux de cessation d'emploi, Québec



Source : Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec.

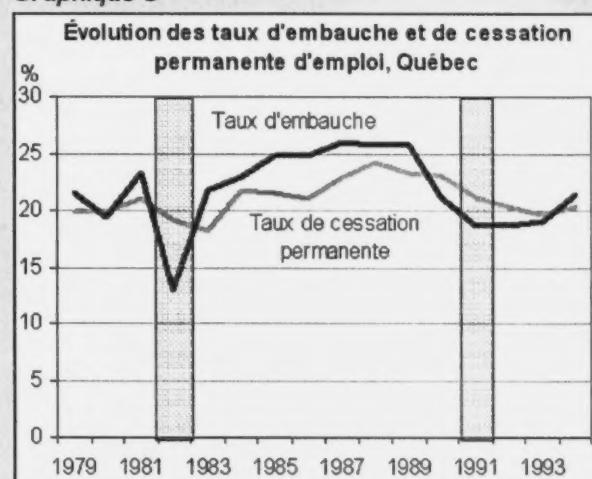
En présence d'un ralentissement économique majeur, l'évolution des taux d'embauche et de cessation d'emploi que nous venons de constater aurait pu être fort différente. En effet, les dernières données disponibles sur ce sujet, et qui datent du milieu des années 1990, montrent que le taux d'embauche a chuté radicalement lors des deux derniers épisodes de récession, à savoir celle de 1982 et celle de 1991 (zone ombragée dans le graphique 3 de la page suivante). Au cours de ces deux périodes, les établissements ont réduit à tel point leur activité de recrutement que le taux d'embauche s'est retrouvé en deçà de celui concernant les cessations d'emploi. Ces deux épisodes conjoncturels ont également été marqués par une réduction des départs. En période de ralentissement économique, les mouvements sur le marché du travail tendent donc à diminuer. Le comportement des employeurs et des employés n'est

pas différent au sud de notre frontière. En effet, sur la base des données disponibles, on constate que le taux d'embauche a également diminué plus fortement que celui des cessations d'emploi aux États-Unis lors de la récession de 2001 (zone ombragée dans le graphique 4). Il aura fallu attendre à l'année 2003 pour constater une reprise des embauches chez nos voisins. Il sera donc intéressant de suivre ces deux indicateurs en

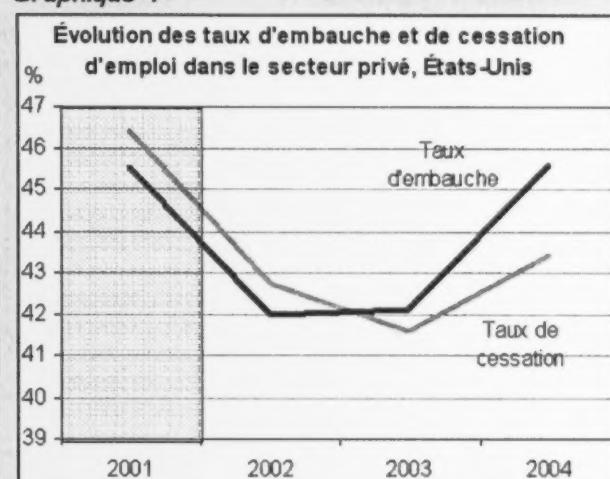
relation avec l'activité économique au cours des prochaines années. Ceux-ci nous procureront un éclairage sur les mécanismes d'ajustement du marché du travail en réaction à la nouvelle donne qui influencera son évolution au cours des années à venir (vieillissement de la population, libéralisation des échanges commerciaux, niveau de scolarisation accrue de la main-d'œuvre, etc.).

Les employeurs réagissent à la détérioration de l'économie en réduisant sensiblement l'embauche de nouveaux employés et ces derniers quittent moins leur emploi.

Graphique 3



Graphique 4



Sources : Statistique Canada, No. 71-539-XPB au catalogue et U.S Bureau of Labor Statistic.

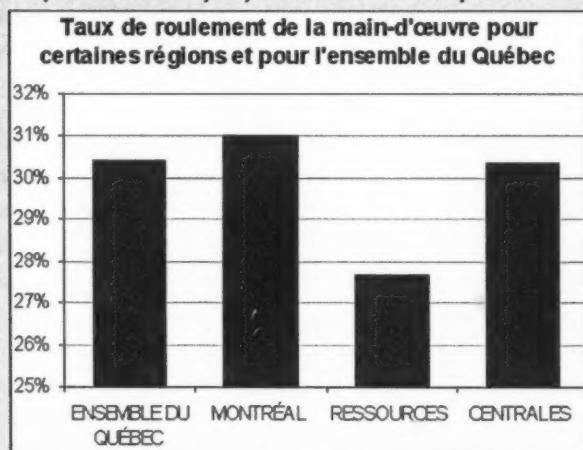
Certains secteurs d'activité sont à l'origine d'un grand volume de mouvements de la main-d'œuvre

Les données sur les embauches et les départs d'employés nous permettent également d'évaluer l'intensité des mouvements sur le marché du travail tant du point de vue sectoriel que professionnel. D'une part, nous pouvons quantifier la mobilité de la main-d'œuvre (professions) et d'autre part, ces données procurent de l'information visant à mieux comprendre les problèmes actuels que certains employeurs doivent affronter tout en faisant ressortir des enjeux auxquels doivent faire face ces mêmes entreprises.

Une façon de mesurer cet aspect consiste à calculer un taux de roulement de la main-d'œuvre. Pour ce faire, il suffit d'additionner les embauches et les départs de travailleurs que l'on divise par l'emploi du secteur ou de la profession étudiée. Par la suite, on divise ce résultat par deux, de façon à obtenir un taux moyen de roulement de la main-d'œuvre⁴. Sur la base de ces calculs, environ 30 % des travailleurs auraient soit commencé un nouvel emploi ou encore, pour diverses raisons, auraient quitté leur emploi en 2005. En ce qui concerne le volet régional, c'est la région de Montréal qui affiche le plus haut taux de roulement (31 %). Viennent ensuite les régions centrales (Capitale-Nationale, Chaudières-

Appalaches, Estrie, Outaouais et Centre-du-Québec) qui se situent dans la moyenne nationale (30,4 %) et les régions ressources (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Mauricie, Côte-Nord & Nord-du-Québec), où le taux de roulement de la main-d'œuvre est estimé à 27,7 %. La première place de Montréal n'est pas surprenante dans la mesure où les possibilités d'emploi dans une région de grande taille sont plus importantes.

Graphique 5
La région de Montréal compte le plus de mouvement de personnel en proportion de son emploi



Source : Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec.

Ce taux varie également d'un secteur à l'autre. Comme on peut le constater au tableau 1, certaines industries font face à un roulement de personnel qui est supérieur à ce que l'on observe sur l'ensemble du marché du travail. À cet égard, notons que l'hébergement et restauration (43,9 %), la gestion d'entreprises (41,7 %) et la construction (41,6 %) tiennent le haut du pavé. À l'opposé, ce taux est nettement sous la moyenne dans les industries de haute technologie (18,1 %), la fabrication en général (20,4 %) tout comme dans la finance, assurance et immobilier (14,7 %).

Cet exemple illustre bien le fait que certaines industries font face à des problèmes de rétention du

personnel plutôt que de recrutement. À cet égard, une analyse plus fine des résultats de l'enquête nous montre que même si le secteur de l'hébergement et restauration est parmi les chefs de file au chapitre du taux de vacances totales (nombre de postes vacants en proportion de l'emploi du secteur), il en va autrement pour les vacances de longue durée. Le croisement de l'information sur les embauches et les cessations d'emploi avec celle concernant les postes vacants nous amène donc à croire que ce secteur fait face à un problème de rétention de sa main-d'œuvre plutôt que de recrutement. D'ores et déjà, on peut penser que certaines industries devront apporter des changements à la gestion des ressources humaines, compte tenu des enjeux liés à la rétention du personnel et aux coûts associés à la formation d'une recrue, enjeux qui ne vont que s'intensifier au cours des années à venir du fait de la rareté relative de la main-d'œuvre induite par le vieillissement de la population.

En ce qui concerne les industries affichant un taux de roulement relativement plus faible que la moyenne, deux facteurs peuvent expliquer cette situation. Comme nous l'avons vu auparavant, les embauches et les cessations d'emploi ont tendance à diminuer en période de basse conjoncture. Or, cette explication pourrait justifier, en partie, la faiblesse du roulement de la main-d'œuvre dans la fabrication de haute technologie. Affecté par de multiples chocs au cours des dernières années (éclatement de la bulle des technologies, attentats de septembre 2001, appréciation marquée du huard, etc.), ce secteur a subi une forte baisse de son activité. Ce n'est qu'à partir de 2004 que les données de l'EREQ révèlent que le taux d'embauche de cette industrie s'est redressé et a dépassé le taux de cessation d'emploi. Enfin, comme nous le verrons plus loin, un autre facteur qui joue en faveur de la stabilité des ressources humaines dans une industrie réside dans la concentration élevée de travailleurs hautement qualifiés qui y oeuvrent.

Tableau 1**Taux de roulement de la main-d'œuvre selon certaines industries, 2005**

SECTEURS	2005
FABRICATION DE HAUTE TECHNOLOGIE	14,1 %
PRODUITS ÉLECTRONIQUES ET INFORMATIQUES	18,7 %
PRODUITS PHARMACEUTIQUES	14,6 %
PRODUITS AÉROSPATIAUX	10,9 %
SERVICES DE HAUTE TECHNOLOGIE	21,1 %
ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES	22,5 %
CONCEPTION DE SYSTÈMES INFORMATIQUES	21,7 %
SERVICES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES	17,5 %
SERVICES PROFESSIONNELS	29,6 %
CONSTRUCTION	41,6 %
FABRICATION*	20,4 %
FABRICATION INTENSIVE EN MAIN-D'OEUVRE	18,4 %
FABRICATION PRIMAIRE	23,3 %
FABRICATION SECONDAIRE	23,5 %
FABRICATION INTENSIVE EN CAPITAL	17,9 %
SERVICES	33,1 %
COMMERCE	34,9 %
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	23,9 %
FINANCE, ASSURANCES, IMMOBILIER	14,7 %
GESTION D'ENTREPRISES	41,7 %
INFORMATION, CULTURE ET LOISIRS	37,8 %
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	43,9 %
AUTRES SERVICES	25,7 %
TOTAL	30,4 %

Source : Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec.

* La fabrication intensive en main-d'œuvre regroupe les industries de l'alimentation et des boissons, du textile et du vêtement ainsi que l'industrie du meuble. Pour leur part, les établissements de fabrication primaire réunissent l'industrie du bois, du papier, du pétrole et du charbon, des produits minéraux non métalliques, ainsi que la première transformation des métaux. De leur côté, les établissements manufacturiers ayant des activités dans les produits chimiques, le caoutchouc et le plastique tout comme ceux reliés aux produits métalliques font partie de la fabrication secondaire. Enfin, les industries de fabrication intensive en capital rassemblent l'impression, la fabrication de machines, les produits électriques, électroniques et informatiques ainsi que le matériel de transport.

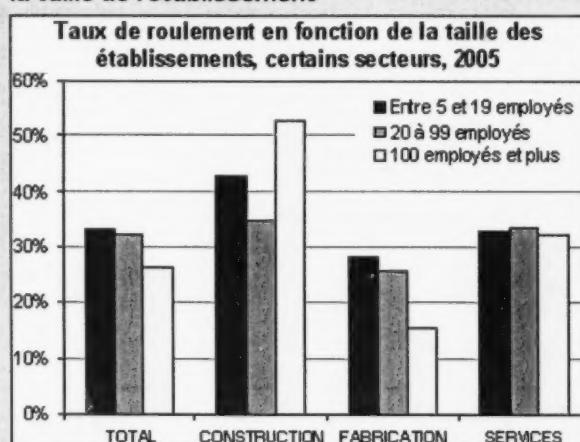
Les petits établissements sont, règle générale, ceux qui affichent le taux de roulement de la main-d'œuvre le plus élevé

Les petits établissements (entre 5 et 19 employés) sont à la fois à l'origine du plus grand volume d'embauches et du plus grand volume de cessations

d'emploi en proportion du nombre de travailleurs qu'ils emploient. Comme on peut le constater au graphique 6 de la page suivante, le taux de roulement de la main-d'œuvre diminue en fonction de la taille de l'établissement. Cette observation est d'autant plus vraie lorsqu'on compare les grands établissements (100 employés et plus) avec ceux ayant entre 5 et 19 employés. La rétention de la main-d'œuvre est donc

plus difficile pour les petits établissements que pour les grands. Cette observation n'est pas surprenante dans la mesure où les travailleurs qui œuvrent pour de grandes entreprises jouissent, habituellement, d'avantages sociaux plus importants. Elles ont donc une plus grande capacité d'attraction et de rétention auprès des travailleurs. De plus, ces dernières ont, règle générale, plus de facilité à faire face aux aléas de la conjoncture économique.

Graphique 6
Le taux de roulement semble être conditionné par la taille de l'établissement



Ce portrait varie cependant d'un secteur à l'autre. C'est dans les grands établissements de la construction qu'on observe le plus haut taux de roulement pour ce secteur (52,7 %). La relation entre le taux de roulement et la taille des établissements est cependant très forte dans la fabrication, alors que les petits établissements (entre 5 et 19 employés) ont un taux de roulement qui est presque deux fois supérieur (28,2 %) à celui des établissements qui comptent 100 employés ou plus (15,5 %). Enfin, cette corrélation est plus ou moins vérifiée dans les services, alors que le roulement de la main-d'œuvre est sensiblement le même quelle que soit la taille des établissements.

Au niveau professionnel, le taux de roulement est inversement proportionnel au niveau de qualification de la main-d'œuvre

Une relation entre le niveau de compétences et le taux de roulement ressort également lorsqu'on examine les résultats par professions. En effet, le taux de roulement est inversement proportionnel au niveau de la qualification des travailleurs. Ainsi, les travailleurs hautement qualifiés affichent un taux de roulement de près de 15 %, alors que ceux relativement moins qualifiés enregistrent un taux qui est au moins deux fois plus élevé. Chez les travailleurs intermédiaires et élémentaires, c'est le personnel de la vente et des services (42,9 %) qui arrive au premier rang, tandis que la palme revient au personnel des métiers (35,7 %) dans le cas des techniciens qui ne sont pas de niveau collégial.

Même si, règle générale, les petits établissements ont un taux de roulement de la main-d'œuvre relativement plus élevé, ce n'est pas nécessairement le cas pour toutes les professions. Ainsi, les établissements ayant entre 5 et 19 salariés affichent un taux de roulement pour les travailleurs hautement qualifiés qui est inférieur à la moyenne (13,2 %). Ce constat n'est cependant pas vérifié pour les deux autres regroupements de professions (techniciens qui ne sont pas de niveau collégial et travailleurs intermédiaires et élémentaires). En effet, le taux de roulement de ces deux groupes est supérieur dans les petits établissements comparativement aux grands. Ainsi, même si les petits employeurs ont, habituellement, un taux de roulement relativement plus élevé que la moyenne, le personnel spécialisé ne semble pas être à l'origine de cette situation.

Tableau 2**Taux de roulement selon certaines professions par taille d'établissement, 2005**

	Entre 5 et 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus	Toutes les tailles
TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS	13,2 %	16,5 %	14,0 %	14,6 %
CADRES	5,3 %	8,5 %	9,9 %	7,8 %
PROFESSIONNELS TOTAL	23,1 %	18,9 %	15,4 %	17,9 %
TECHNICIENS DE NIVEAU COLLÉGIAL	18,6 %	23,4 %	15,5 %	19,2 %
TECHNICIENS QUI NE SONT PAS DE NIVEAU COLLÉGIAL	36,2 %	29,5 %	21,6 %	29,3 %
SECRÉTAIRES	18,0 %	15,2 %	15,4 %	16,4 %
MÉTIERS	44,9 %	35,2 %	26,0 %	35,7 %
SUPERVISEURS ET SURVEILLANTS	19,4 %	14,4 %	14,4 %	15,6 %
TRAVAILLEURS INTERMÉDIAIRES ET ÉLÉMENTAIRES	40,3 %	37,9 %	32,6 %	36,6 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE BUREAU	19,0 %	22,0 %	22,6 %	21,5 %
PERSONNEL GÉNÉRAL DE LA VENTE ET DES SERVICES	42,1 %	41,7 %	45,5 %	42,9 %
TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION	44,5 %	37,9 %	25,2 %	33,6 %
TOTAL	33,4 %	32,1 %	26,5 %	30,4 %

Source : Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec.

Conclusion

Les résultats de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec offrent un nouvel éclairage sur la relation entre la conjoncture économique et les ajustements qui surviennent sur le marché du travail. D'autres statistiques sur ce sujet appuient les résultats de l'EREQ, à savoir que la faiblesse du marché du travail en période de basse conjoncture n'est pas tant le fait d'une augmentation marquée des licenciements, mais aussi d'un ajustement à la baisse des embauches de la part des entreprises. En somme, non seulement les embauches, mais également les cessations d'emploi diminuent en période de ralentissement économique.

Au-delà des aléas de la conjoncture économique, les résultats de l'enquête montrent également que la présence ou non de travailleurs hautement qualifiés influence, en partie, la stabilité de la main-d'œuvre au sein d'un établissement. Comme nous l'avons observé dans les résultats portant sur les secteurs d'activité, ceux à forte concentration de travailleurs

hautement qualifiés (fabrication et services de haute technologie, finance assurance et immobilier par exemple) sont ceux qui, généralement, affichent des taux de roulement de la main-d'œuvre nettement inférieurs à la moyenne. Plusieurs explications peuvent être avancées pour expliquer cette situation, dont les coûts associés à la formation d'une recrue pour un emploi hautement qualifié. En effet, on peut penser que l'investissement en temps consacré à l'intégration d'un nouvel employé est supérieur à celui pour un poste relativement moins qualifié, qui demande moins de connaissances spécifiques. De plus, la littérature sur le sujet montre que la productivité d'un travailleur est fortement liée à son niveau de compétence. De ce fait, il est probablement plus dispendieux pour l'entreprise de perdre un employé s'il est hautement qualifié.

Pour terminer, le suivi des embauches et des cessations d'emploi au cours des prochaines années nous permettra de mieux comprendre les tenants et

aboutissants des nouvelles forces économiques qui influencent et qui influenceront l'évolution future du marché du travail, et par le fait même, le comportement des acteurs qui jouent sur cet échiquier.

Notes

¹ PICOT, Garnett et HEISZ, Andrew, *Le marché du travail des années 1990*, Statistique Canada, Avril 2000 et FORTIER, Yves, *Tendances du marché du travail au Québec*, Emploi-Québec, 1999.

² Il est à noter qu'au-delà des embauches et des cessations d'emploi, l'EREQ recueille de l'information sur les postes vacants, les postes vacants de quatre mois et plus, les raisons à la source des postes vacants de longue durée et les moyens mis en place afin de contourner ce problème. Pour terminer, le thème de la formation de la main-d'œuvre est également couvert par l'enquête. Pour de plus amples informations sur ces sujets, nous invitons le lecteur à consulter la publication qui est entièrement consacrée à la couverture des résultats de l'Enquête, dont cet article s'inspire en partie, et qui s'intitule *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec* qui paraît à l'automne de chaque année sur notre site Web (www.cetech.gouv.qc.ca).

³ La grande région de Montréal inclut Montréal, Montérégie, Lanaudière, Laurentides et Laval.

⁴ Une autre façon, qui revient au même, est d'additionner les taux d'embauche et de cessation d'emploi et de les diviser par deux, de façon à obtenir une moyenne.

Les nouvelles du CETECH

Côté jardin : le CETECH en mouvement

Présentation aux étudiants d'économie de l'Université de Sherbrooke – Les modèles de prévision d'emploi à Emploi-Québec

Le 29 novembre 2006, André Grenier, économiste au CETECH, a prononcé une conférence aux étudiants en économie de l'Université de Sherbrooke. Cette présentation résume les différents modèles de prévision d'emploi utilisés par Emploi-Québec.

Présentation lors du colloque de l'Association d'économie politique - Les changements démographiques et le marché du travail : d'hier à aujourd'hui ... et à demain

Le 6 novembre 2006 à Montréal, André Grenier a fait une allocution au colloque *Halte à la retraite! ... De la « culture de la retraite » à la gestion des âges* organisé par l'Association d'économie politique. Cette présentation expose, entre autres, le renversement de tendance de l'activité des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail. De « Liberté 55 », au prolongement de la vie active jusqu'à l'âge normal de la retraite.

Présentation au Conseil de gestion de l'assurance parentale – Les femmes et le marché du travail : tendances historiques et perspectives

Présenté au Conseil de gestion de l'assurance parentale, le 17 octobre 2006, cet exposé trace un portrait de l'évolution de la présence des femmes sur le marché du travail : du type d'emplois qu'elles occupent au revenu qu'elles gagnent. On y aborde également les principales tendances qui toucheront le marché du travail dans les prochaines années. Cette présentation a été faite par Guylaine Baril, économiste au CETECH.

Présentation au Groupe de Réassurance Munich – La démographie et le marché du travail : le changement de régime québécois

Le 18 septembre 2006, Normand Roy, directeur du CETECH, a présenté à la Table ronde des exécutifs de La Munich, compagnie de réassurance de personnes, une allocution portant sur les défis et les enjeux en matière de main-d'œuvre, dans le contexte actuel de resserrement du marché du travail.

Allocution lors du Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction

« *Le changement démographique et le marché du travail : la construction va-t-elle frapper un mur?* » est le titre de la présentation livrée par le directeur du CETECH, Normand Roy, dans le cadre de cet événement. Le Forum organisé par la Commission de la construction du Québec (CCQ) s'est tenu les 11 et 12 septembre 2006.

Présentation à l'École d'été de l'Institut du Nouveau Monde – Un regard sur le marché du travail au Québec

Le 19 août 2006, Rabah Arrache, économiste au CETECH a prononcé une conférence à l'École d'été de l'Institut du Nouveau Monde. Cette présentation dresse un portrait général du marché du travail au Québec en 2005 et retrace les tendances générales des principaux indicateurs.

Présentation au Conseil supérieur de l'éducation – La situation des universitaires sur le marché du travail québécois

Le 26 mai 2006, le directeur du CETECH, Normand Roy a prononcé une allocution à la Commission de l'enseignement et de la recherche universitaires du Conseil supérieur de l'éducation. Cette dernière fait état, entre autres, des conditions un peu plus difficiles qu'ont récemment connues les universitaires sur le marché du travail.

Stagiaires au CETECH

À l'été 2006, le CETECH accueillait Marguerite-Marie Simo et Olivier Croteau, étudiants à l'Université de Sherbrooke. Ces derniers ont recensé, puis documenté les différentes bases de données statistiques disponibles au CETECH. En janvier 2007, Olivier Croteau est de retour au CETECH. Cette fois, il réalisera une analyse sur la productivité du travail.

Nouveautés sur le WEB

Le site Web du CETECH fait peau neuve

Tout nouveau, tout beau : le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) a un nouveau site Web depuis la mi-décembre 2006. En plus d'avoir été revu et amélioré, tant du côté de la navigation que du contenu, le site a un tout nouveau visuel, respectant notamment le Programme d'identification visuelle gouvernemental (PIV). Visitez-le au :

www.cetech.gouv.qc.ca

Indice des possibilités d'emploi hautement qualifié (IPEHQ) – Quatrième trimestre 2006

À u quatrième trimestre de 2006, l'indice des possibilités d'emploi hautement qualifié a progressé de 7,6 %. Il s'agit de la première hausse notable depuis celle enregistrée au premier trimestre de 2005 (+10,6 %).

Sur l'ensemble de 2006, après une relative stabilité en début d'année, les offres d'emploi hautement qualifié ont augmenté de 10,3 % au cours des six derniers mois de 2006. Cette progression n'est pas étrangère à l'augmentation du nombre d'annonces pour les professions des sciences naturelles et appliquées. En effet, l'indice des possibilités d'emploi pour ces professions a augmenté de 16,9 % en 2006, ce qui constitue un retournement important par rapport aux années antérieures.

Regard sur le marché du travail – Quatrième trimestre 2006

Le taux de chômage a atteint au quatrième trimestre de 2006 son plus bas niveau depuis au moins les trente dernières années. L'emploi hautement qualifié continue de gagner du terrain, alors que du côté des industries, l'essoufflement dans la construction se confirme.

P our l'ensemble de l'année 2006, la croissance de l'emploi au Québec a été en moyenne de 48 200, comparativement à 36 800 en 2005. En dépit du climat d'incertitude au plan économique et malgré les faibles hausses d'emplois durant la première moitié de l'année en 2005 et en 2006, le marché du travail a aligné six trimestres consécutifs de croissance.

Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ), Volume 6, No 1, automne 2006

L'édition 2006 de l'EREQ nous apprend, entre autres, que les industries de l'hébergement et de la restauration, de la gestion d'entreprises et de la construction ont connu les plus forts taux de roulement de personnel en 2005. Aussi, entre 2004 et 2005, le nombre de postes vacants de longue durée est passé de 13 000 à 19 000. De plus, pour la première fois, on y aborde les thèmes de la formation et de la gestion des ressources humaines.

Les publications de 2006

Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec – 2006-2010

Selon le scénario d'Emploi-Québec, l'emploi augmentera en moyenne de 1,2 % par année entre 2005 et 2010, créant ainsi 238 000 emplois. Le secteur des services créera la presque totalité des emplois, les industries productrices de biens ne devant en créer qu'un maigre 4 % du total. Les secteurs pour lesquels la création d'emplois attendue est la plus élevée sont ceux des soins de santé et de l'assistance sociale, du commerce de détail et des

services professionnels, scientifiques et techniques. À l'inverse, un repli de l'emploi est anticipé dans onze secteurs : l'agriculture et la pêche, la foresterie et l'exploitation forestière, la construction, les industries des textiles et des produits textiles, des vêtements et des produits en cuir, du papier, des produits en bois, de la première transformation des métaux, du meuble, des activités diverses de fabrication ainsi que les administrations publiques.

Les chiffres clés de l'emploi au Québec – Édition 2006

Comme chaque année, cette publication présente une série de graphiques commentés sur l'évolution du marché du travail au Québec, et dans les régions, sous divers angles. L'édition 2006 nous apprend, entre autres, qu'après un fléchissement en 1996, l'emploi au Québec a crû à un rythme annuel moyen de 1,9 % entre 1996 et 2005. Le taux de chômage s'établissait en 2005 à 8,3%, son niveau le plus faible des trente dernières années. Mentionnons également qu'en 2005 le taux d'emploi s'est maintenu au-dessus de la barre des 60 %. Quant au taux d'activité, il a connu un recul pour une deuxième année consécutive en 2005, à 65,6 %.

Revue du nouveau marché du travail, Volume 6, août 2006

La croissance plus modeste de l'économie québécoise en 2005 s'est répercute sur le marché du travail. Bien que l'emploi ait poursuivi sa croissance, les 36 800 nouveaux postes représentent la plus faible récolte des neuf dernières années. Malgré ce ralentissement, les conditions sur le marché du travail restent bonnes : les taux d'activité et d'emploi demeurent près de leur sommet, alors que le taux de chômage s'est établi à 8,3%, son plus bas niveau depuis 1976. Comme ce fut souvent le cas depuis 2001, les secteurs de la construction et de la santé ont encore été les moteurs de la création d'emplois en 2005. Pour sa part, l'emploi dans la fabrication a continué de subir les aléas de la conjoncture, l'effectif

de ce secteur affichant une baisse quasi constante depuis son sommet de 2002.

Les perspectives professionnelles 2005-2009

Résultats d'analyses réalisées par Emploi-Québec, les Perspectives professionnelles 2005-2009 décrivent l'état présent et à venir du marché du travail pour plus de 500 métiers et professions, couvrant tous les secteurs de l'économie québécoise. Pour les années 2005 à 2009, les prévisions d'Emploi-Québec font état de 680 000 emplois à pourvoir et de quelque 125 métiers et professions qui offriront des perspectives d'emploi favorables ou très favorables. Ce sont les professions demandant un niveau de compétence professionnel ou technique qui présenteront les meilleures possibilités d'embauche.

Dans la série « capsules du CETECH »

Le nombre de postes vacants, une question d'univers d'enquête? (Guylaine Baril, juin 2006)

Évolution des offres d'emploi au cours des dix dernières années (Julie Rabemananjara, mai 2006)

Les publications à venir

- ¬ Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ) : Dimension régionale – données de 2005
- ¬ Indice des possibilités d'emploi hautement qualifié : premier trimestre 2007
- ¬ Regard sur le marché du travail : Volume 4, Numéro 1, premier trimestre 2007
- ¬ Revue du nouveau marché du travail, Volume 7 – 2007
- ¬ Les perspectives professionnelles 2006-2010
- ¬ Les chiffres clés de l'emploi au Québec – Édition 2007
- ¬ Les perspectives sectorielles 2007-2011

Venez nous rendre visitewww.cetech.gouv.qc.ca<http://emploiquebec.net/francais/imt/index.htm>**CETECH**
Centre d'étude sur l'emploi
et la technologie

Le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) est une unité d'Emploi-Québec dédiée à l'amélioration de la connaissance du marché du travail, de l'emploi hautement qualifié et des secteurs de haute technologie. Le CETECH s'intéresse également aux différentes relations entre l'emploi et la technologie.

Le CETECH produit et diffuse des analyses, des articles, des études et des avis sur des sujets reliés à ses domaines d'expertise. Ces travaux visent à informer et à éclairer la prise de décision [choix de carrière, gestion des ressources humaines, élaboration de politiques gouvernementales...], tout en favorisant une meilleure compréhension du rôle joué par le capital humain et la technologie dans la progression des niveaux de vie.

Le Bulletin du CETECH

Cette publication est réalisée par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)

Direction générale adjointe de la planification et de l'information sur le marché du travail - Emploi-Québec

Abonnement et changement d'adresse

CETECH

276, rue Saint-Jacques, 6^e étage

Montréal (Québec) H2Y 1N3

Téléphone : (514) 864-8234

Télécopieur : (514) 864-7870

Courrier électronique : cetech@mess.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2007

Bibliothèque nationale du Canada, 2007

ISSN 1492-4196

Cette publication est aussi publiée en ligne sur le site du CETECH

www.cetech.gouv.qc.ca

ISSN 1492-420X

Équipe du Bulletin

Comité de publication : Rabah Arrache, Guylaine Baril et

Normand Roy

Conception graphique et support technique : Stéphane Leroux

Secrétariat : Francine Lessard

Emploi**Québec**